Überstunden und Überzeit: Was muss wie entschädigt werden?

Monika Lütolf-Geiser

Überstunden

Überstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, welche über der Normalarbeitszeit aber unter den maximalen wöchentlichen Arbeitszeiten nach Arbeitsgesetz (ArG) liegen. Die Normalarbeitszeit bestimmt sich nach dem Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag oder allenfalls nach der im Betreib oder in der Branche üblichen Stundenzahl.

Überzeit

Von Überzeit spricht man, wenn die Maximalzeiten nach Arbeitsgesetz überschritten werden. Gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, 45 Stunden. Für alle übrigen Arbeitnehmer gilt eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche.

Entschädigung

Für Arbeitsverhältnisse, welche sowohl dem Obligationenrecht (OR) wie auch dem ArG unterstellt sind, gilt folgendes:
Die Entschädigung für Überstunden kann der Arbeitgeber ausschliessen. Dies hat jedoch zwingend schriftlich zu geschehen, wenn nicht ein Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag den Ausschluss regelt. Sieht jedoch der Gesamtarbeitsvertrag die Entschädigung von Überstunden vor, ist dies meistens eine zwingende Bestimmung, von welcher nicht abgewichen werden kann.

Wird die Entschädigung der Überstunden nicht ausgeschlossen, sind sie mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen, falls sie nicht im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer innert einer angemessenen Frist durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert worden sind.
Wurde nicht nur Überstunden sondern auch Überzeitarbeit geleistet, ist diese zwingend mit einem Zuschlag von 25% zu entschädigen, wenn keine Kompensation erfolgt ist.

Eine Besonderheit besteht bezüglich dem Büropersonal sowie den technischen und anderen Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. In diesen Fällen ist erst ab der 61. Überzeit-Stunde eine Entschädigung von 125% geschuldet. Für die ersten 60 Stunden Überzeitarbeit kann durch schriftliche Vereinbarung, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt werden, dass kein Lohnzuschlag entrichtet wird oder dass diese Stunden überhaupt nicht abgegolten werden.

Spezialfall leitende Angestellte

Grundsätzlich geht man davon aus, dass leitende Angestellte keinen Anspruch auf Überstundenentschädigung, weder in Geld noch in Zeitgutschriften, haben. Begründet wird dies damit, dass von leitenden Angestellten mehr erwartet werden darf und sie in quantitativer und qualitativer Hinsicht mehr zu leisten haben als das im Betrieb Übliche. Es gibt für sie keine übliche bzw. normale Arbeitszeit und folglich keine Arbeitszeit, welche die Definition der Überstunden erfüllt. Von diesem Grundsatz bestehen jedoch Ausnahmen.
Anders sieht die Situation aus, wenn Überzeit geleistet wird. Diese ist zwingend durch Freizeit zu kompensieren oder mit dem Normallohn und einem Zuschlag von 25% zu entschädigen.
Hier liegt die Gefahrenzone für Arbeitgeber. Der Ausschluss der Überstundenentschädigung kann den Entschädigungsanspruch für Überzeit nicht verhindern.

Wer aufgrund seiner Stellung und Verantwortung über weit reichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebes nachhaltig Einfluss nehmen kann, ist ein höherer leitender Angestellter. Dazu zählen beispielsweise Mitglieder der Geschäftsleitung und Direktoren.
Für höhere leitende Angestellte gilt das ArG nicht. Für sie gibt es keine definierte Höchstarbeitszeit und somit keine Überzeit,

Monika Lütolf-Geiser